EURO PENSION BULLETIN

AEIRSP - EAPSPI - EVVÖD

Das Informationsblatt des Europäischen Verbandes der Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes

Übersicht

EUROPA	Eva KIWIT: Gemeinsame Konferenz von EVVÖD und AEIP zur Portabilität	S. 1
SPANIEN	José Carlos GARAY: Der Reservefonds für die Altersversorgung	S. 3
SCHOTTLAND	Ian CLAPPERTON: Fast geschafft! – Reformen in Schottland	S. 4
BELGIEN	Philippe NYS: Belgien – Neues System der Rentenanpassung	S. 7
DEUTSCHLAND	Klaus STÜRMER: Tarifautonomie – Eine Gefahr für den Binnenmarkt?	S. 9

Nr. 27 **www.evvod.eu** **09/2007**

LEITARTIKEL

„Tarifautonomie – eine Gefahr für den Binnenmarkt?“ So lautet der Titel einer Zusammenfassung über das Vertragsverletzungsverfahren, das die Kommission gegen Deutschland eingeleitet hat. Gegenstand dieser Klage ist ein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes zur Entgeltumwandlung, der vorsieht, dass die Entgeltumwandlung entweder bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen oder Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe oder Kommunalversicherern durchzuführen ist. Die Kommission ist der Auffassung, dass kommunale Behörden und Betriebe Dienstleistungsverträge über die betriebliche Altersversorgung nicht direkt an diese Einrichtungen, sondern nur nach erfolgter Ausschreibung vergeben dürfen. Da die deutsche Regierung diesen Standpunkt nicht teilt, hat die Kommission ein Vertragverletzungsverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof eingeleitet.

Obwohl dieser Fall, der in ganz Deutschland nur 100.000 Verträge betrifft, sich außerhalb des allgemeinen Interesses abspielt, deckt er dennoch einen grundlegenden Konflikt innerhalb Europas auf, nämlich die Frage nach dem Vorrang des Europas des freien Wettbewerbs oder des sozialen Europas. Selbst wenn die Öffnung der Märkte unzweifelhaft zum Wohlstand innerhalb der Europäischen Union beigetragen hat, ist der Erfolg von Tarifverträgen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nicht zu leugnen, die dazu beitragen, den Beschäftigten nach Eintritt in den Ruhestand einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Schließlich ist damit zu rechnen, dass angesichts der Einschnitte, die die meisten Staaten im Bereich der ersten Säule vollziehen, die Bedeutung der Betriebsrenten in den nächsten Jahren weiter steigen wird.

Hagen Hügelschäffer
Originalsprache: Französisch

Gemeinsame Konferenz von EVVÖD und AEIP zur Portabilität von Betriebsrenten

EVVÖD und AEIP (Europäischer Verband der Paritätischen Einrichtungen des Sozialschutzes) veranstalteten am 18. April 2007 in Brüssel eine gemeinsame Konferenz unter dem Motto: „Portabilität von Betriebsrentenansprüchen – Bedrohung oder Mittel zur Förderung der Mobilität?“ Im Rahmen der Konferenz befasste man sich weniger mit der politischen Frage, in welcher Weise Regelungen zur Übertragung von Betriebsrentenansprüchen in dem von der EU-Kommission im Oktober 2005 vorgelegten Entwurf der Portabilitätsrichtlinie getroffen werden sollten. Vielmehr handelte es sich, wie auch der Untertitel des Veranstaltungsmottos verhieß, um einen Austausch von Berichten über die „Praktische Umsetzung und Erfahrungen auf europäischer Ebene“.

Zweck der Veranstaltung war, die wesentlichen Herausforderungen, denen eine grenzübergreifende Übertragung von Betriebsrenten innerhalb der Europäischen Union begegnet sowie hierzu bereits bestehende Erfahrungen aufzuzeigen. „Die Übertragung von Betriebsrentenansprüchen ist ein sehr komplexes Thema, besonders in grenzübergreifenden Fällen“, stellte Hagen Hügelschäffer, Generalsekretär des EVVÖD, in seinen Begrüßungsworten einleitend fest. „Spätestens mit dem Entwurf der Portabilitätsrichtlinie ist offenkundig, dass innerhalb Europas unterschiedliche Konzepte zu diesem Begriff existieren.“ Auch die Finanzierungsmethoden und steuerlichen Regelungen variieren in den Mitgliedstaaten, wodurch die Einführung von Standardregeln auf EU-Ebene erschwert wird.

Gerd Andres, Parlamentarischer Staatssekretär im deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales, betonte in seinem Grußwort die Aktualität des Themas: „Einen besseren Termin für Ihre Veranstaltung hätten Sie nicht finden können. Die deutsche EU-Ratspräsidentschaft ist mit dem Ziel angetreten, im Ministerrat Ende Mai eine Einigung über die Richtlinie zu erreichen.“ Gleichzeitig wies er darauf hin, dass es sich hierbei um ein durchaus ehrgeiziges Projekt handele, aber „nur wenn man sich ehrgeizige Ziele setzt, lässt sich am Ende etwas erreichen.“ Weiter führte der Parlamentarische Staatssekretär aus: „Deutschland steht der Idee der Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen grundsätzlich positiv gegenüber. Wir teilen die Ansicht der Kommission, dass das Recht der Arbeitnehmer auf



Freizügigkeit sowie berufliche Mobilität verbessert werden muss. Wir haben deshalb in Deutschland die Übertragung von Betriebsrentenansprüchen zu Beginn 2005 national umfassend neu geregelt, einschließlich der steuerlichen Flankierungen.“ Er wies zugleich darauf hin, dass solche Regelungen stets die Gefahr enthalten, dass die Betriebsrenten sich für die Arbeitgeber verteuern und sie sich aus ihrem Engagement in diesem Bereich zurückziehen könnten. Aus diesem Grunde befürwortete er die Streichung der Portabilität im engeren Sinne aus dem modifizierten Richtlinienvorschlag, der unter der finnischen Ratspräsidentschaft vorgelegt worden war.

Gegenteilig äußerte sich Georg Fischer von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der EU-Kommission, der sein Bedauern darüber zum Ausdruck darüber brachte, dass die eigentliche Übertragung nunmehr nicht Gegenstand der zukünftigen Richtlinie sein wird, denn „die Portabilitätsrichtlinie soll Hemmnisse abbauen, die die Freizügigkeit innerhalb der EU behindern. Die verbleibenden Maßnahmen, Rahmenbedingungen für den Erwerb und den Erhalt ruhender Anwartschaften, sind immer noch angemessene Instrumente, um Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.“

Eine Einigung über den Richtlinienentwurf konnte bekanntermaßen in der Zwischenzeit nicht erzielt werden. Die Niederlande legten ihr Veto gegen den ihrer Ansicht nach zu „verwässerten“ Richtlinienentwurf ein. Sie äußerten Kritik an den vielen Ausnahmen und befürchten überdies, dass der derzeitige Richtlinientext Rechtsunsicherheiten schafft, die erst vor dem Europäischen Gerichtshof geklärt werden müssten. Der zuständige Kommissar Vladimir Špidla hat jedoch bereits angekündigt, einen überarbeiteten Richtlinienentwurf vorzulegen.

Im weiteren Verlauf der Veranstaltung stellte Professor Yves Jorens von der Universität Gent eine Studie aus dem Bausektor vor, der traditionell durch mobile Arbeitnehmer geprägt ist. Er hatte im Auftrag der Sozialpartner des Bausektors und unter Mitwirkung von AEIP die Auswirkungen der Portabilitätsrichtlinie auf diesen Sektor untersucht. Hierbei kam er zu dem Schluss, dass die meisten der bestehenden Betriebsrentensysteme in diesem Bereich mit dem Richtlinienentwurf im Einklang stehen, sprach sich aber für Ausnahmeregelungen zugunsten der Tarifvertragsparteien aus.

Der EVVÖD stellte seinen Portabilitätsbericht vor, in dem er in einer ausführlichen rechtlichen und aktuariellen Studie die praktischen Auswirkungen grenzüberschreitender Übertragung von Betriebsrenten dargelegt hat. Die Untersuchung unterschiedlicher Transfersituationen ergab, dass die Übertragung von Betriebsrentenansprüchen sich nicht immer positiv für den Wanderarbeitnehmer auswirkt, da alle Betriebsrentensysteme auf unterschiedlichen Parametern, etwa Indexierungsmethoden oder Sterbetafeln, beruhen. Ausreichende Informationen erweisen sich für den Wanderarbeitnehmer als äußerst wichtig, um entscheiden zu können, ob er seine Betriebsrentenanwartschaften überträgt oder es vorzieht, seine Anwartschaft im vorherigen System zu belassen.

Im Zusammenhang mit der Übertragung von Betriebsrenten spielt insbesondere auch das Steuerrecht eine erhebliche Rolle, weshalb der EVVÖD eine weitere Studie unter dem Titel „Portabilität und Steuerrecht - Sind sämtliche steuerrechtlichen Hindernisse beseitigt?“ vorstellte, die zeigt, dass in den meisten Mitgliedstaaten bislang noch nicht abschließend geklärt ist, ob grenzüberschreitende Übertragungen steuerrechtlich ebenso behandelt

werden wie innerstaatliche Transfers. Unklarheit herrscht besonders in den Ländern, in denen die Übertragbarkeit erst kürzlich eingeführt worden ist und es dem gemäß keine Erfahrungswerte gibt. Voraussichtlich wird hier der Europäische Gerichtshof, der bereits in den letzten Jahren durch seine Rechtsprechung zu einer Vereinheitlichung steuerrechtlicher Fragen beigetragen hat, eine weitere Harmonisierung betreiben.

Abgerundet wurde die Konferenz durch eine Round Table Diskussion, bei dem sich die Teilnehmer aktiv in die Diskussion zur Portabilität in der Praxis einbrachten sowie durch Erfahrungsberichte aus Deutschland, den Niederlanden, Italien und Irland. Die Vorträge der Redner und die Presseberichte über die Konferenz können im Internet unter www.evvod.eu unter der Rubrik „Aktuelles“ abgerufen werden.

Eva Kaiser
Originalsprache: Deutsch

Der Reservefonds für die Altersversorgung

Das scheinbar zu großzügige System der Altersversorgung im öffentlichen Dienst in Spanien und die ungünstige demographische Entwicklung sorgten vor Jahren schon für eine umfassende Debatte über die Zukunft der Altersversorgung in diesem Bereich. Das führte 1995 zum „Pakt von Toledo“, und das spanische Parlament ging zum ersten Mal die Verpflichtung ein, „das System der sozialen Sicherheit beizubehalten und die notwendigen Reformen durchzuführen, um diese Verpflichtung durchzusetzen.“

Die Vereinbarung umfasste 15 Empfehlungen. Bei der ersten Empfehlung ging es um die Trennung und die Klärung der Finanzierung der sozialen Sicherheit. Dieser allmähliche Prozess sollte bis zum Jahr 2000 abgeschlossen sein und sollte darauf abzielen, dass beitragsgebundene Leistungen durch die Sozialabgaben finanziert werden und beitragsfreie Leistungen durch den Staatshaushalt. Damit sollte der bisherigen Situation ein Ende gesetzt werden, da nämlich durch die Sozialbeiträge ein Teil des öffentlichen Gesundheitswesens finanziert wurde.
Die zweite Empfehlung betraf die Einrichtung eines Reservefonds. Durch Klären der Finanzierung sollte das beitragsgebundene System in der Lage sein, einen ausgeglichenen Haushalt zu präsentieren und darüber hinaus auch einen Reservefonds anzulegen, der Belastungsspitzen in der Altersversorgung glätten sollte.

Es gab bereits verschiedene gesetzliche Hinweise auf den Reservefonds seit 1995, doch wurde er erst per Gesetz vom 29. September 2003 geregelt, als er schon 5,979 Mrd. € Beiträge enthielt, was den Jahren 2000, 2001 und 2002 entsprach.

Mit diesem Gesetz wurde geregelt, dass der Überschuss aus der Finanzierung des beitragsgebundenen Systems in den Fonds eingezahlt wird.

Einkünfte aus den Anlagen gehen automatisch an den Fonds.

Auszahlungen aus dem Fonds müssen der Finanzierung von beitragsbezogenen Renten und anderer Verwaltungskosten dienen, wenn es zu einem strukturellen Defizit aufgrund von nicht finanziellen Vorgängen des Systems der sozialen Sicherheit kommt.

Dotierungen und Entnahmen müssen vom Ministerrat genehmigt werden.

Folgende Verwaltungsorgane sind vorgesehen:

- ein Verwaltungsrat,
- ein beratender Ausschuss für die Anlagenpolitik,
- ein Aufsichtsrat.

Im Aufsichtsrat sind die Sozialpartner vertreten.

Gemäß Artikel 5 dürfen die Fondsgelder nur in Wertpapieren angelegt werden, die von öffentlichen juristischen Personen mit optimaler Kreditwürdigkeit in Euro ausgegeben und an der Börse gehandelt werden.

Die Konten des Fonds sind Eigentum der Generalkasse der sozialen Sicherheit.

Das starke Wirtschaftswachstum in Spanien hat die Kapitalausstattung des Reservefonds gefördert. Sie lag Ende 2006 bei 32,740 Mrd. €, was zusammen mit den 3,140 Mrd. € aus Anlagegewinnen einen Gesamtbetrag von 35,880 Mrd. € ergibt. 55,12 % des Betrags sind in spanische Staatsanleihen investiert, der Rest von 48,88% in andere europäische Länder, davon

- 38.65 % in deutsche Staatsanleihen,
- 37.09 % in französische Staatsanleihen,

- 24.26 % in niederländische Staatsanleihen.

Im Jahr 2006 sind die Anlagen im Ausland deutlich angestiegen. Die Rendite betrug insgesamt 4,21 %.

2007 hat der Fonds den Stand von 45,046 Mrd. € erreicht einschließlich der am 12. Juli beschlossenen Dotierung mit weiteren 4,300 Mrd. €. Das sind etwa 5 % des spanischen BIP und stellt den Gegenwert von acht Monaten Rentenzahlungen dar.

Mit Zustimmung durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen hat die Regierung am 12. Juli 2007 einen Gesetzentwurf zur Neuregelung des Reservefonds der sozialen Sicherheit eingebracht und möchte ihn bis Jahresende vom Parlament verabschieden lassen. Die Regierung ist der Meinung, dass die steigende Dotierung des Fonds und die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Trend weiter anhält, gewisse Änderungen der derzeit für den Fonds geltenden Bestimmungen notwendig macht, damit er seinen Zweck besser erfüllt.

Die bedeutendsten Änderungen betreffen die Anlagepolitik, die das Prinzip der Sicherheit, Rentabilität und Risikostreuung einzuhalten hat, den Zeitrahmen des Fonds sowie die Sozialverträglichkeit der Anlagen.

Angesichts der derzeitigen Konjunktur sollen zu den zulässigen Anlageformen unter anderem auch Aktien, festverzinsliche Wertpapiere, Derivate, Investmentsfonds und ähnliches aller Emittenten gehören, wenn die Wertpapiere an der Börse gehandelt werden und bestimmte Liquiditätsanforderungen erfüllen.

Um die Prinzipien der Anlagesicherheit und der Anlagendiversifizierung gesetzlich zu sichern, will die Regierung Höchstgrenzen für die Anlagen in Aktien, in festverzinsliche Werte, auf andere Währungen als Euro lautende Wertpapiere und in Derivate festlegen. Der Anteil der vom Reservefonds gehaltenen Stimmrechte an den gesamten Stimmrechten eines Emittenten soll ebenfalls definiert werden.

Die Fondsverwaltung soll zum Teil auch an externe Fondsmanager vergeben werden können. Über den Höchstprozentsatz der extern zu vergebenden Anteile besteht noch keine Einigung.

Das Gesetz soll auch Aspekte der Fondsverwaltung und der Organisation neu regeln. So ist geplant, den Zugriff auf den Fonds aus Gründen der Verwaltungskosten zu verhindern. Das Einordnen von Defiziten als strukturelle Defizite soll auch unterbunden werden.

Schon während der Abfassung des Gesetzentwurfs kritisierten die politischen Parteien heftig die Absicht, die Fondsverwaltung teilweise extern zu vergeben und in Aktien anzulegen.

José Carlos Garay
Originalsprache: Englisch

Fast geschafft! - Reformen in Schottland

Nach vier Jahren Rentenreform im öffentlichen Dienst ist die Ziellinie nun fast erreicht.

Die Reformen der Versorgungssysteme für die Polizei, die Feuerwehr und die Lehrkräfte sind mittlerweile umgesetzt und wir haben nun eine wichtige Etappe bei den Reformen im Bereich Gesundheitswesen und Gebietskörperschaften erreicht.

Altersversorgung im Gesundheitswesen

Wenn dieser Artikel erscheint, werden die Änderungen im Versorgungssystem beschlossene Sache sein – es sei denn, es kommt in letzter Minute etwas dazwischen. Für die derzeitigen Arbeitnehmer, die mit 60 in den Ruhestand treten, bleibt das System mit einigen kleinen Änderungen bestehen. Für neu eintretende Arbeitnehmer wird es ab 1. April 2008 ein neues System mit dem gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren geben. Versicherte im bestehenden System werden 2009 ohne Benachteiligung wechseln können. Beide Systeme sind leistungsbezogene Systeme auf der Grundlage des letzten Gehalts.

Nachstehende Tabellen geben einen Überblick über die wichtigsten Merkmale des alten und des neuen Systems:

	Bestehendes Versorgungssystem des NHS (Nationales Gesundheitssystem)	Verbesserungen am bestehenden System *(geschlossen ab 1. April 2008)*	NHS Altersversorgung für Neuzugänge *(ab 1. April 2008)*
Normales Ruhealter	▪ 60 (oder 55 für besondere Kategorien)	▪ 60 (oder 55 für besondere Fälle)	▪ 65
Mindestruhealter	▪ 50	▪ 50	▪ 55
Beitragshöhe	▪ 5 % und 6 %	bis £ 19 165 — 5% £ 19 166 - £63 416 — 6,5% £ 63 417- £99 999 — 7,5% £ 100 000 und mehr — 8,5%	bis £ 19 165 — 5 % £ 19 166 -£63 416 — 6,5 % £ 63 417- £99 999 — 7,5 % £ 100 000 plus — 8,5 %
Versicherungsbedingungen	▪ Von 16 bis 70 Jahre ▪ 40 Versicherungsjahre im Alter von 60 und 45 Jahre insgesamt	▪ von 16 bis 75 Jahre ▪ begrenzt auf 45 Dienstjahre	▪ von 16 bis 75 Jahre ▪ begrenzt auf 45 Dienstjahre
Steigerungsfaktor	▪ 1/80 des letzten Gehalts Für praktische Ärzte dynamisch angepasster Einkommensdurchschnitt der Laufbahn (CARE) Steigerungsfaktor: 1.4 %	▪ 1/80 des letzten Gehalts ▪ CARE für praktische Ärzte mit Steigerungsfaktor 1.4 %	▪ 1/60 des letzten Gehalts ▪ CARE für praktische Ärzte, Steigerungsfaktor 1,87 %
Versorgungskapital	▪ Festes steuerfreies Kapital von 3/80 x Dienstjahre x ruhegehaltsfähiges Gehalt ▪ Für praktische Ärzte festes steuerfreies Kapital von 3 x Ruhegehalt	▪ Automatisch steuerfreies Kapital von 3/80 x Dienstjahre x ruhegehaltsfähiges Gehalt (oder 4,2%) plus die Möglichkeit, auf einen Teil des Pension zugunsten von mehr steuerfreiem Kapital bis zu 25% der Pension zu verzichten	▪ Freie Wahl zwischen Auszahlung eines steuerfreien Kapitals, das bis zu 25 % der Rente ausmachen kann oder Auszahlung nur als Rente
Flexible Altersrente	▪ Keine ruhegehaltsfähige Wiederbeschäftigung und Rückkehr zum NHS unter 50 Jahre außer bei Krankheit ▪ Ruhegehalt wird nur im Ruhestand geleistet	▪ **Altersteilzeit** – Wahrung der Ansprüche auch bei niedrigerem Gehalt wenn Übernahme einer weniger anspruchsvollen Beschäftigung; ▪ Keine ruhegehaltsfähige Wiederbeschäftigung und Rückkehr zum NHS unter 50 Jahren außer bei Krankheit ▪ Ruhegehalt wird nur im Ruhestand geleistet	▪ **Altersteilzeit** - Wahrung der Ansprüche auch bei niedrigerem Gehalt wenn Übernahme einer weniger anspruchsvollen Beschäftigung; ▪ **Inanspruchnahme** – Anspruch auf teilweise Leistung bei Weiterarbeit ▪ **ruhegehaltsfähige Wiederbeschäftigung** – nach Eintritt in den Ruhestand erneut arbeiten mit Versicherung im System
Aufgeschobener Ruhestand	▪ Kein Zuschlag, wenn Ruhestand erst nach dem normalen Rentenalter	▪ Kein Zuschlag, wenn Ruhestand erst nach dem normalen Rentenalter	▪ Zuschlag bei Weiterarbeit bis über normales Rentenalter von 65 hinaus
Freiwillige Höherversicherung	▪ Zukauf von Versicherungszeiten ▪ Freiwillige Höherversicherung	▪ Versicherte (oder ihre Arbeitgeber) können zusätzliche Rentenansprüche bis zu 5000 £ pro Jahr zukaufen	▪ Versicherte (oder ihre Arbeitgeber) können zusätzliche Rentenansprüche bis zu 5000 £ pro Jahr zukaufen
Hinterbliebenenversorgung	▪ Verlust der HV bei Wiederheirat ▪ nur für Ehefrauen und registrierte gleichgeschlechtliche Partner ab 2006 (rückwirkend bis 1988)	▪ Anerkannte Partner haben Anspruch mit Rückwirkung bis 1988 ▪ Anerkannte Partner haben Anspruch auch bei Wiederheirat oder neuer Lebensgemeinschaft	▪ Alle Partner haben Anspruch auf Leistung ▪ Alle Partner erhalten HV auch bei Wiederheirat oder neuer Lebensgemeinschaft
Leistungen bei Tod im Dienst	▪ Kapitalauszahlung von 2 mal ruhegehaltsfähiges Jahresgehalt	▪ Kapitalauszahlung von 2 mal ruhegehaltsfähiges Jahresgehalt	▪ Kapitalauszahlung von 2 mal ruhegehaltsfähiges Jahresgehalt

Altersversorgung der Gebietskörperschaften

Nach langer Abstimmung zwischen den Arbeitgebern, den Gewerkschaften und der schottischen Regierung wurde nun Einvernehmen über die zu unterbreitenden Reformvorschläge erzielt. Die Beratungen darüber laufen. Die Einführung der Reform ist für 2009 vorgesehen.

Diese Tabelle fasst die wichtigsten Punkte zusammen:

Merkmal	Altersversorgung der Gebietskörperschaften am 6.10.2006	Reformvorschläge für 1. April 2009
Art des Systems	Leistungsbezogenes System, Berechnung nach letztem Gehalt, normales Rentenalter 65 Jahre.	Leistungsbezogenes System, Berechnung nach letztem Gehalt, normales Rentenalter 65 Jahre.
Steigerungsfaktor	1/80 + Kapital (3/80)	1/60 mit der Option, 25 % des Werts der Rente in Kapital umzuwandeln.
Leistungen bei Tod im Dienst	Sterbegeld in zweifacher Höhe des letzten Gehalts.	Sterbegeld in dreimaliger Höhe des letzten Gehalts.
Hinterbliebenenversorgung	Hinterbliebenenversorgung für Witwen und Witwer und Partner einer Zivilunion zum Satz von 1/160.	Hinterbliebenenversorgung für Witwen und Witwer und Partnern einer Zivilunion oder für Lebensgefährten zum Satz von 1/160.
Flexibilität vor Erreichen des Ruhestands	Ab dem Alter von 50 Jahren kann der Versicherte mit Zustimmung des Arbeitgebers seine Arbeitszeit reduzieren oder einen Dienstgrad absteigen und mit Zustimmung seine Rentenansprüche geltend machen, während er noch Arbeitsentgelt erhält. Die Versicherten können weiter einzahlen, um mehr Versorgungsansprüche zu erwerben. Die Beitragshöhe ist nicht begrenzt, aber es gibt nur Steuererleichterungen für Beiträge bis zu 100 % des versteuerbaren Einkommens	Die derzeitigen Bestimmungen über die Flexibilität der Altersversorgung werden im neuen System beibehalten. Mehr Flexibilität durch die Möglichkeit, einen Teil oder die gesamte Zusatzversorgung auszahlen zu lassen ohne ganz in den Ruhestand zu treten, die Möglichkeit einer Höherversicherung, kostenneutrale Anhebung von Leistungen, die ab 65 Jahre erworben werden, ohne Mehrkosten für den Arbeitgeber. Bei flexibler Rente ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, um Arbeitsstunden zu reduzieren oder im Dienstgrad abzusteigen, seine Zustimmung zum Erhalt der Leistungen ist nur bei Versicherten unter 60 erforderlich.
Mindestruhealter	Entsprechend Finanzgesetz 2004 wird sich das Mindestruhealter am 6.4.2010 von 50 auf 55 Jahre erhöhen	Mindestruhealter von 55 Jahren für alle neu eintretenden Versicherten. Mindestruhealter von 55 Jahren für alle Versicherten ab 6.4.2010.
Arbeitnehmerbeiträge	Allgemeiner Beitragssatz von 6 %, außer für einige Arbeiter (5 %).	Anstieg des Arbeitnehmerbeitrags auf durchschnittlich 6,3 %. Der Beitragssatz der Arbeitnehmer ist abgestuft und variabel je nach Grundgehalt. Mögliche Optionen sind umrissen mit einer Reihe von Gehaltsstufen und Beitragssätzen.
Arbeitgeberbeiträge	Der Arbeitnehmersatz schwankt abhängig von versicherungs-mathematischen Berechnungen über 3 Jahre.	Die Beitragssätze von Arbeitgebern und Versicherten sollen sich dem Verhältnis von 2:1 annähern, damit das neue System finanzierbar bleibt. Die durchschnittlichen Gesamtaufwendungen für das neue System werden auf 19,6 % geschätzt, wobei die Arbeitnehmerbeiträge im Durchschnitt 6,3 % beitragen. Die Differenz wird von den Arbeitgebern finanziert. Anerkennung des Prinzips einer Teilung der Kosten zur Sicherung des langfristigen Bestehens des Systems.

2009 werden dann sechs Jahre Rentenreform abgeschlossen sein. Es war für alle Beteiligten eine schwierige Zeit. Wir werden dann für eine Zeit Ruhe haben, aber wer weiß?

Ian M. Clapperton
Originalsprache: Englisch

Belgien – Neues System der Rentenanpassung

Das Konzept der Rentenanpassung

In manchen Versorgungssystemen werden die Renten nicht nur an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten angepasst, sondern es bestehen auch Mechanismen zur Wahrung der Kaufkraft, die an die Lohn- und Gehaltsentwicklung gebunden sind.

Im öffentlichen Sektor in Belgien wird die Anbindung der Pensionen an die Besoldung der aktiven Bediensteten mit dem Begriff „péréquation“ (Ausgleich) bezeichnet.

Vor dem 1. Januar 2007 geltendes System

Bis zum 1. Januar 2007 wurde eine Rentenanpassung bei einem in einer bestimmten Besoldungsgruppe ausgeschiedenen Ruhegehaltsempfänger jedesmal dann ausgelöst, wenn die höchstmögliche Gehaltsstufe der Grundgehaltstabelle angehoben wurde.

Die Anpassung erfolgte durch Multiplizieren der neuen Höchstgehaltsstufe mit dem Anpassungsfaktor, der zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand festgelegt worden war. Dieser Faktor entsprach den Verhältnis zwischen der nominalen Pension zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand und der höchstmöglichen Besoldung in der Gehaltsgruppe für den Dienstgrad des Bediensteten zu diesem gleichen Zeitpunkt.

Dieser Typ der Rentenanpassung bildete also keinen „individuellen Anspruch“ sondern eher einen „kategoriebezogenen Anspruch“, denn das Anheben der Einzelpension eines Bediensteten, der beim Eintritt in den Ruhestand einen bestimmten Dienstgrad erreicht hatte, war abhängig von der Entwicklung der Besoldungsgruppe aktiver Bediensteter mit dem gleichen Dienstgrad. Die Anpassung erfolgte von Amts wegen und mit sofortiger Wirkung, das heißt ohne Antrag des Ruhegehaltsempfängers und zum gleichen Zeitpunkt wie die Erhöhung der Besoldung der aktiven Bediensteten.

Schwachpunkte des alten Systems

In der Praxis wurde eine Anpassung nur durchgeführt, wenn allen aktiven Bediensteten des gleichen Dienstgrads die neue Höchststufe von Amts wegen zugesprochen wurde und wenn man annehmen konnte, dass der Ruhegehaltsempfänger auch zu den Begünstigten gehören würde, wenn er noch im Dienst wäre.

Um die Auswirkungen auf den Haushalt zu mildern, hatte man unterschiedliche Mittel erfunden, darunter rein formale Bedingungen (wie zum Beispiel die Teilnahme an einem Seminar), die Einführung von Quoten, die Schaffung von Zuschlägen zur Besoldung usw. Das hat im Laufe der Zeit zu bedeutenden Ungleichstellungen geführt, denn manche Ruhegehaltsempfänger erhielten umfassende Anpassungen, während andere gar keine erhielten. Die Solidarität zwischen den Ruhegehaltsempfängern litt darunter und hätte auch zu einer allmählichen Verarmung gewisser Personengruppen führen können.

Wegen der Vielzahl der zu beachtenden Veränderungen in den einzelnen Grundgehaltstabellen - gerade auch im Anschluss an die Staatsreform - war das System außerordentlich umständlich für die Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes geworden. Es war so kompliziert, dass die Ruhegehaltsempfänger vollkommen den Durchblick verloren und nie wussten, ob für sie eine Anpassung vorgenommen werden würde oder nicht.

Neues System seit dem 1. Januar 2007

Das neue System unterbindet alle Mechanismen, die eine Anpassung vermeiden, und ist deshalb solidarischer.

Die Anpassung bleibt weiterhin eine „automatische Anbindung der Pensionen an die Besoldungserhöhungen der aktiven Bediensteten“. Im Gegensatz zur Anpassung der Altersrenten an die Lebenshaltungskosten bedarf es für die Anpassung an die Lohn- und Gehaltssteigerungen keines Erlasses des zuständigen Ministers.

Das neue System ist klarer und transparenter, denn die Anpassung wird nun grundsätzlich alle zwei Jahre vorgenommen.

Damit wird die „sofortige“ Wirkung des alten System umgangen. Die neue „verzögernde Wirkung“ wurde von den Gewerkschaften akzeptiert und führt zu Haushaltseinsparungen in den Jahren 2007 und 2008.

Gruppenweise Anpassung

Die neue Form der Anpassung ist nicht mehr an den persönlichen Dienstgrad des Bediensteten gebunden, sondern wird gruppenweise vorgenommen. Es wurden 15 Gruppen gebildet, die den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes entsprechen.

Jede Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird einer bestimmten Gruppe entsprechend der Zugehörigkeit des Anspruchsberechtigten zu einem Bereich des öffentlichen Dienstes zugeordnet, und alle Pensionen einer Gruppe werden alle zwei Jahre um den gleichen Prozentsatz angepasst. So kann es zu einer Anpassung des Ruhegehalts kommen, auch wenn die Höchstbesoldung der Gehaltsgruppe des Ruhegehaltsempfängers unverändert geblieben ist.

Das Anlegen der Gruppen

Jede Gruppe wird auf der Basis der Altersversorgungen angelegt, die in den 4 Jahren vor dem Bezugszeitraum bewilligt wurden und deren Empfänger ihre Laufbahn innerhalb der gleichen Frist im betreffenden Bereich beendet haben.

Es werden nur die repräsentativsten Gehaltstabellen berücksichtigt, das heißt nur diejenigen, für die eine Mindestzahl von Ruhegehältern bewilligt wurde.

Anpassungsdatum – Bezugszeitraum

Die Anpassung erfolgt zu Ende eines Bezugszeitraums von zwei Jahren. Die erste Anpassung nach dem neuen System erfolgt zum 1. Januar 2009 entsprechend der Besoldungsentwicklung in jeder Gruppe während des Zeitraums vom 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2008. Besoldungserhöhungen ab Januar 2009 werden dann bei der Anpassung vom 1. Januar 2011 berücksichtigt.

Höhe der Anpassung

Der für die Anpassung heranzuziehende Nominalsatz ist derjenige, der am letzten Tag des Bezugszeitraums gilt, unabhängig vom Datum des Eintritts in den Ruhestand.

Die Höhe des Prozentsatzes der Rentenanpassung für jede Gruppe entspricht der prozentualen Erhöhung der Gesamtbesoldungen am Ende des Bezugszeitraums im Vergleich zum 31. Dezember des Jahres vor Beginn des Bezugszeitraums. Dieser Prozentsatz wird bis auf die vierte Dezimalstelle errechnet.

Für jede Gruppe wird zu Beginn und zu Ende des Bezugszeitraums die „Gesamtbesoldung“ ermittelt.

Die prozentuale Erhöhung für die Gruppe ergibt sich aus den Erhöhungen der Gesamtbesoldung während des Bezugszeitraums, bezogen nur auf die repräsentativsten Ruhegehälter der Gruppe, die in den vier Jahren vor dem Bezugszeitraum bewilligt wurden.

Die Gesamtbesoldung setzt sich zusammen aus:

- der Höchstbesoldung in der Besoldungstabelle für den letzten Dienstgrad des Ruhegehaltsempfängers,
- dem Urlaubsgeld und dem Weihnachtsgeld für die Höchstbesoldung in der Besoldungstabelle für den letzten Dienstgrad des Ruhegehaltsempfängers,
- allen ruhegehaltsfähigen Besoldungszuschlägen,
- einigen nicht ruhegehaltsfähigen Besoldungszuschläge, deren Liste durch königlichen Erlass festgelegt wird.

Jahresweise Anpassung

Sollte in einem bestimmten Sektor die Anpassung 5 % übersteigen, kann der König eine jahresweise Anpassung von höchstens 5 % zugestehen. Damit können bis zu einem gewissen Grad die Auswirkungen von außergewöhnlich hohen Anpassungen geglättet werden. Diese Möglichkeit bestand auch schon im alten System, es wird aber in Zukunft deutlich weniger davon Gebrauch gemacht werden.

Änderung in der Berechnung der Ruhegehälter

Wegen des neuen Anpassungssystems musste die Berechnungsweise für nach dem 31. Dezember 2006 bewilligte Ruhegehälter geändert werden um zu vermeiden, dass die Hinterbliebenenversorgung höher ausfällt als das bewilligte Ruhegehalt.

Philippe Nys
Originalsprache: Französisch

Tarifautonomie – Eine Gefahr für den Binnenmarkt?

In vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird die betriebliche Altersversorgung über Tarifverträge geregelt. Auch in Deutschland ist dies der Fall. Ende Juni hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften beschlossen, Klage gegen Deutschland vor dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) wegen eines Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst zu erheben. Nach Ansicht der Kommission verletzt dieser Tarifvertrag die Grundsätze des Europäischen Vergaberechts.

Der Hintergrund – die Reform des Renten- und Zusatzrentensystems in Deutschland

Wie in vielen anderen europäischen Staaten wurden auch in Deutschland im Laufe der letzten Jahre Maßnahmen ergriffen, um die Altersversorgungssysteme zukunftsfest und langfristig finanzierbar zu machen. Im Mai 2001 wurde dafür das „Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG)“ verabschiedet. Es ist seit Januar 2002 in Kraft. Durch das AVmG werden Einschnitte in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeglichen, indem der einzelne Bürger mit staatlicher Unterstützung die Möglichkeit erhält, vermehrt Eigenvorsorge zu betreiben. Parallel dazu fördert der Staat gezielt den Aufbau einer kapitalgedeckten Zusatzrente durch direkte Zuschüsse und Steuervorteile.[1]

Fast zeitgleich zur Reform in der gesetzlichen Rentenversicherung haben die Tarifvertragspartner im öffentlichen Dienst die Betriebsrente des öffentlichen Dienstes, die Zusatzversorgung, auf eine neue Basis gestellt. Die Einzelheiten des Leistungsrechts und Grundsätze der Finanzierung sind dabei in zwei gleichlautenden Tarifverträgen normiert, in einem Versorgungstarifvertrag für den Bund- / Länderbereich sowie in einem weiteren Vertrag für den kommunalen Bereich. Wesentlicher Inhalt dieser Neuorientierung ist die Schließung des früheren Gesamtversorgungssystems und die Schaffung eines Punktemodells,

[1] Einzelheiten hierzu finden sich in dem Beitrag von Hügelschäffer, „Reform der gesetzlichen Rentenversicherung“ in EPB 10, August 2001, Seite 1 ff.

das den Übergang zu einem kapitalgedeckten System zum Ziel hat. Diese Tarifverträge sehen vor, dass die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, durch eigene Beitragsleistungen im Rahmen einer freiwilligen Höherversicherung ihre Altersversorgung noch weiter zu erhöhen.[2] Die Arbeitnehmer können für diese Erhöhung die durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) eingeführte staatliche Förderung („Riester-Rente“) oder eine fondsgebundene Rentenversicherung nutzen, sofern die Zusatzversorgungseinrichtung entsprechendes anbietet. Zudem steht den Arbeitnehmern im kommunalen Bereich seit dem Jahre 2003 aufgrund eines entsprechenden Tarifvertrages die Möglichkeit der Entgeltumwandlung[3] offen. Seit Ende letzten Jahres gilt dies auch für die Arbeitnehmer auf Länderebene.

Dieser Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung im kommunalen Bereich ist für die Kommission der Stein des Anstoßes. Er sieht vor, dass die Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst grundsätzlich bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen durchzuführen ist. Alternativ kann der Arbeitgeber einen von der Sparkassenfinanzgruppe oder von den Kommunalversicherern angebotenen Durchführungsweg bestimmen. Zudem kann bei Bedarf durch Landesbezirkstarifvertrag auch eine abweichende Regelung vereinbart werden. Diese Tarifregelung ist nach Ansicht der Kommission unzulässig. Die Kommission sieht in der tarifvertraglichen Festlegung bestimmter Durchführungswege einen Verstoß gegen das Europäische Vergaberecht.

Die Regelungen im deutschen Betriebsrentenrecht

Die gesetzliche Grundlage für die betriebliche Altersversorgung bietet in Deutschland das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). § 1 BetrAVG sieht zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung verschiedene Wege vor, unter anderem die Umwandlung künftiger Entgeltansprüche des Arbeitnehmers in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen (Entgeltumwandlung). § 1 a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG bestimmt, dass die Durchführung der Entgeltumwandlung durch Vereinbarung geregelt wird. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds bestimmen. Das heißt, es kann eine - und wirklich lediglich eine einzige - konkrete Einrichtung dieser Art (und nicht etwa nur der gattungsmäßig bestimmte Durchführungsweg „Pensionskasse“ oder „Pensionsfonds“) vom Arbeitgeber festgelegt werden. Das Gleiche gilt im übrigen auch für den Fall der Direktversicherung über ein Versicherungsunternehmen. Soweit eine solche Auswahl erfolgt, wird sie Bestandteil der entsprechenden Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Wenn aber die Bestimmung eines Versorgungsträgers schon individuell arbeitsrechtlich vereinbart werden kann, kann sie erst recht durch Tarifvertrag erfolgen. Zudem stellt das Betriebsrentenrecht die gesamte Modalität der Entgeltumwandlung, also sowohl das „ob“ als auch das „wie“, unter Tarifvorbehalt (§ 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG). Dies umfasst auch die Festlegung der jeweiligen Versorgungsträger. Dagegen wird teilweise eingewendet, dass dies den einzelnen Arbeitgeber in seiner Entscheidungsfreiheit beschränkt. Dieser Einwand greift aber zu kurz. Denn eine solche Beschränkung liegt in der Natur eines Tarifvertrags und trifft auf alle tarifvertraglich regelbaren Gegenstände zu.

Beruhen die Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag, ging der deutsche Gesetzgeber noch einen Schritt weiter in Richtung Tarifautonomie. In einem solchen Fall - wie im Bereich des öffentlichen Dienstes - kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit ein Tarifvertrag dies zulässt (§ 17 Abs. 5 BetrAVG). Ohne einen entsprechenden Tarifvertrag besteht für die Arbeitnehmer in dem entsprechenden Sektor also gar nicht die Möglichkeit, Entgelt umzuwandeln. Die Rahmenbedingungen, die das Betriebsrentenrecht setzt, werden durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung umgesetzt.

Diese Rahmenbedingungen spiegeln auch gesamtgesellschaftliche, europaweite Entwicklungen. Angesichts sinkender Renten- bzw. Pensionsansprüche in der ersten Säule steigt europaweit die gesellschaftspolitische Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge. Da die betriebliche Altersversorgung an bestehende Arbeitsverhältnisse anknüpft, liegt die Möglichkeit wie auch die Verantwortung zur Gestaltung dieser Systeme bei den Sozialpartnern. Denn die Sozialpartner sind in ihrem Handeln nicht auf die originären Berei-

[2] Vergleiche hierzu Hügelschäffer, „Die neue Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes“, in EPB 12, April 2002, Seite 1 ff.
[3] Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Entgeltumwandlung / VKA).

che tariflicher Vereinbarungen, z. B. der Höhe der Entlohnung oder der Gestaltung der Arbeitszeit, begrenzt. Im Übrigen sind auch nach Ansicht des EuGH Betriebsrentenansprüche als Lohnbestandteil zu qualifizieren. Dies bedeutet, dass die Sozialpartner gerade eben auch die betriebliche Altersversorgung regeln können. Der deutsche Gesetzgeber trägt diesem Grundsatz Rechnung und räumt den Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Autonomie einen entsprechen Gestaltungsspielraum ein. Die Tarifpartner haben von dieser Möglichkeit auch rege Gebrauch gemacht. Derzeit gibt es in Deutschland über 400 Tarifverträge, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet wird.

Die Kritik der Kommission

Nach Ansicht der Kommission handeln die betroffenen kommunalen Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung als öffentliche Auftraggeber. Da sie Aufträge zur betrieblichen Altersvorsorge vergeben würden, liegen nach Ansicht der Kommission entgeltliche Dienstleistungsaufträge vor, weswegen vor der Vergabe eine Ausschreibung hätte erfolgen müssen. Die Tatsache, dass in diesem Tarifvertrag Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Arbeitsbeziehungen regeln, steht nach Ansicht der Kommission dieser Betrachtungsweise nicht entgegen. Die gesetzlichen Ausschreibungspflichten hätten Vorrang. Diese Ansicht stößt jedoch auf Bedenken.

Kommunale Arbeitgeber sind im Rahmen von Tarifverhandlungen und bei der Umsetzung einer tarifvertraglich geregelten Entgeltumwandlung funktional keine öffentlichen Auftraggeber. Dies ergibt sich aus einer funktionalen, auf den jeweils betroffenen Schutzbereich der Tarifautonomie bezogenen und die Tarifautonomie wahrenden Auslegung des Auftraggeberbegriffs.

Die Zulässigkeit einer funktionalen, auf den jeweils betroffenen Schutzbereich der Tarifautonomie bezogenen und die Tarifautonomie wahrenden Auslegung der vergaberechtlichen Anwendungsvoraussetzungen hat der EuGH noch in keiner Entscheidung in Frage gestellt. Insbesondere ist eine hoheitliche Einflussnahmemöglichkeit der kommunalen Arbeitgeber, durch die eine Auftragsvergabe nach nicht wettbewerbsgesteuerten Motiven (und damit die Diskriminierung EG-ausländischer Versorgungsträger) zu befürchten ist, nicht gegeben. Denn im Rahmen von Tarifverhandlungen werden Ergebnisse gemeinsam mit der Arbeitnehmerseite und im Spannungsfeld der jeweiligen Interessen ausgehandelt. Damit fehlt es gerade an einer autonomen, einseitigen Willensbildung der kommunalen Arbeitgeber, im Rahmen derer sich die Gefahr der Diskriminierung von Bietern aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit konkret verwirklichen könnte.

Die Durchführungsvereinbarung zwischen öffentlichem Auftraggeber und Versorgungsträger zur Entgeltumwandlung im Sinne des BetrAVG i.V.m. TV-EUmw/VKA stellt keinen unter die Richtlinie 92/50/EWG bzw. die Richtlinie 2004/18/EG fallenden Dienstleistungsvertrag dar. Denn bei dieser Durchführungsvereinbarung handelt es sich um eine von dem Anwendungsbereich der Richtlinie 92/50/EWG bzw. der Richtlinie 2004/18/EG ausgenommene Konkretisierung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Das Durchführungsrechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger stellt jedenfalls funktional keinen öffentlichen Auftrag dar.

Das Zustandekommen („Ob“) und die Regelung („Wie“) der Durchführungsvereinbarung unterliegen nicht dem Gestaltungsspielraum des öffentlichen Arbeitgebers und der Versorgungsträger, sondern werden tarifvertraglich determiniert und entstehen erst durch die individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung. Das Durchführungsrechtsverhältnis wird durch die individuell-arbeitsrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Gang gesetzt.

Der Abschluss der Durchführungsvereinbarung setzt den vorhergehenden Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Das Versicherungsverhältnis entsteht nur bei Vorhandensein einer arbeitsvertraglichen Entgeltumwandlungsvereinbarung und ist in seiner Ausgestaltung (Höhe der umgewandelten Beträge) abhängig von dieser arbeitsvertraglichen Grundlage. Eine hoheitliche Einflussnahme erfolgt also gerade nicht.

Das Europäische Sozialmodell

Die ablehnende Haltung der Kommission ist gerade auch im Hinblick auf das von ihr selbst nach außen getragene Europäische Sozialmodell nur schwer nachvollziehbar.

Unter dem Schlagwort „Europäisches Sozialmodell“ wurden im Rentenbereich schon Ende 2001 in einem gemeinsamen Bericht der Ausschüsse für Sozial- und Wirtschaftspolitik erste Vorschläge formuliert. Als wichtigste Ziele wurden dabei die Angemessenheit der Renten, die finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme und ihre Modernisierung im Hinblick auf wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen angesehen. In ihrer Mitteilung „Die Entwicklung des Sozialschutzes in Langzeitperspektive: Zukunftssichere Renten“[4], hat die Kommission als Grundsatz unter anderem die Beibehaltung eines ausreichenden Rentenniveaus festgelegt. Dabei sollen die drei Säulen der Altersversorgung durch ihr Zusammenwirken in Kombinationen, über die jeder Mitgliedstaat entscheiden kann, die Menschen in die Lage versetzen, auch im Alter den während ihres Erwerbslebens aufgebauten Lebensstandard beizubehalten.

In ihrer Mitteilung „Europäische Werte in der globalisierten Welt“[5] thematisiert die Kommission selbst den Aspekt einer alternden Gesellschaft und die damit verbundenen Konsequenzen. Sie betont dabei, dass die Nachhaltigkeit der sozialen Sicherheit durch entsprechende Maßnahmen anzusteuern ist. Konsequent umgesetzt bedeutet dies aber auch, dass die Mitgliedstaaten die Möglichkeiten haben müssen, hier flexibel zu reagieren. In den meisten Mitgliedstaaten zeigen die entsprechenden Entwicklungen, dass absinkende Leistungen in der ersten Säule der Alterssicherung durch eine Förderung des Aufbaus der betrieblichen Altersversorgung kompensiert werden sollen. Dieser Aufbau wird in der Regel durch Vereinbarungen der Sozialpartner umgesetzt. So weist ein Bericht des Ministerrats der Europäischen Union darauf hin, dass gerade Betriebsrenten, die auf Tarifvertrag basieren, ein solides ergänzendes Einkommen im Ruhestand für die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung sicherstellen können. Zudem stellt der Bericht fest, dass überall dort, wo die Sozialpartner eine entscheidende Rolle in der Errichtung von Betriebsrentensystemen spielen, die Verwaltungskosten signifikant geringer sind als in anderen Systemen.[6] Die positive Rolle, die die Sozialpartner bei der Schaffung von Systemen der betrieblichen Altersversorgung spielen, wird damit auf europäischer Ebene anerkannt.

Der Grundsatz der Tarifautonomie

Die Rolle der Sozialpartner wird auch von der Kommission selbst gewürdigt. So hatte die Kommission im Vorfeld des Entwurfs einer Richtlinie zur Förderung der Portabilität zunächst die Sozialpartner aufgefordert, von ihren Regelungsmöglichkeiten Gebrauch zu machen. Die Sozialpartner wurden hier – noch vor den Mitgliedstaaten – angesprochen, gerade weil es um Belange des Arbeitslebens – hier der Übertragbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften – ging. In diesem Vorgehen spiegelt sich auch der rechtliche Hintergrund wieder.

Sowohl auf mitgliedstaatlicher Ebene wie auch im Gemeinschaftsrecht wird die Freiheit von Kollektivvereinbarungen und das Recht auf Tarifverhandlungen geschützt. In Deutschland umfasst Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz Koalitionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ihrem Bestand und ihrer Betätigung zur Wahrnehmung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Insbesondere schließt dies auch die Möglichkeit zum Abschluss von Tarifverträgen ein. Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts liegt darin die verfassungsrechtliche Grundlage der Tarifautonomie. Wo die Tarifautonomie greift, hat der Staat seine Rechtssetzungsbefugnis zur Ordnung des Arbeits- und Wirtschaftslebens zugunsten der Sozialpartner zurückgenommen. Auch in anderen Mitgliedstaaten ist die Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich geschützt. Dies zeigt sich unter anderem an den Verfassungen Belgiens (Artikel 23 Abs. 3 Nr. 1: „Kollektive Verhandlungen“), Finnlands (§ 13 Abs. 2 Satz 3: „Gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit“), Frankreichs (Abs. 6 der Präambel der Verfassung: „Koalitionsfreiheit“), Griechenlands (Artikel 22 Abs. 2 – 3, Artikel 23: „Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit“), Italiens (Artikel 39: „Koalitionsfreiheit“), Luxemburgs (Artikel 11 Abs. 4: „Gewerkschaftliche Freiheiten“), Portugals (Artikel 55 ff: „Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie“) und Spaniens (Artikel 7: „Koalitionsfreiheit“).

Aber auch auf Gemeinschaftsebene findet der Schutz der Tarifautonomie seinen Niederschlag. So ist er in Artikel 136 ff EG direkt normiert. Daneben treten die Europäische Sozialcharta, die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte

[4] KOM (2000) 622 vom 11.10.2000.
[5] KOM (2005) 525 vom 20.10.2005.
[6] Council of the EU, 28.2.2005, “Privately managed pension provision”, Report by the Social Protection Committee (only English version available).

der Arbeitnehmer sowie die Grundrechtscharta. Artikel 6 der Europäischen Sozialcharta umfasst das Recht auf Kollektivverhandlungen. Nr. 12 – 14 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9.12.1989 umfasst das Recht auf Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen bei Interessenskonflikten im Rahmen der Koalitionsfreiheit. Artikel 28 der Grundrechtscharta beinhaltet das Recht auf Kollektivverhandlungen. Im Entwurf des Verfassungsvertrags hieß es dazu deutlich im vorgesehenen Artikel 1 – 48, 1. Absatz: „Die Union anerkennt und fördert die Rolle der Sozialpartner auf Ebene der Union unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der sozialen Systeme. Sie fördert den sozialen Dialog und achtete dabei auf die Autonomie der Sozialpartner."

Insgesamt lässt sich die Anerkennung eines gemeinschaftlichen Rechtsgrundsatzes der Tarifautonomie auf europäischer Ebene unschwer feststellen.

Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften (EuGH)

Betrachtet man Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), so ist festzustellen, dass der Gerichtshof die Anwendbarkeit des Vergaberechts auf Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien im Rahmen von Tarifverhandlungen bislang zwar noch nicht geklärt hat. Allerdings war das Verhältnis von Tarifautonomie und Wettbewerbsrecht bereits mehrfach Gegenstand von Entscheidungen des EuGH. Insgesamt hat dabei der Gerichtshof für Tarifverträge eine Ausnahme von den Vorgaben des Wettbewerbsrechts anerkannt. In den Rechtssachen „Albany", „Brentjens" und „Maatschappij Drijvende Bokken"[7] ging es um den zwangsweisen Anschluss von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an Betriebsrentenfonds. Einige Arbeitgeber klagten gegen diesen Anschluss, mit dem Argument, dass ihnen damit die Möglichkeit genommen werde, sich einem anderen Rentensystem anzuschließen. In seiner Entscheidung hob der Gerichtshof zum Einen hervor, dass es Aufgabe der Kommission sei, zur Verwirklichung der durch den EG-Vertrag vorgegebenen Sozialpolitik eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten insbesondere auf dem Gebiet des Koalitionsrechts und der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern. Zudem wies er darauf hin, dass im Rahmen von Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern im Hinblick auf diese Ziele geschlossene Verträge aufgrund ihrer Art und ihres Gegenstands nicht unter Artikel 85 Abs. 1 EG fallen.[8] Noch deutlicher wurde Generalanwalt Jacobs in seinen Schlussanträgen zum gleichen Verfahren. Er führte hierzu aus, dass „mit der Förderung des Abschlusses von Tarifvereinbarungen zwischen den Tarifpartnern ... der EG-Vertrag die Möglichkeit einer Ausnahme von der allgemeinen Vermutung über die Auswirkungen von Vereinbarungen zwischen privaten Wirtschaftsteilnehmern deshalb an[erkennt], weil diese besondere Kategorie von Vereinbarungen regelmäßig das öffentliche Interesse fördert." Das wird durch das nationale Recht und die Praxis der Wettbewerbsbehörden und –gerichte der Mitgliedstaaten bestätigt, für die Tarifverhandlungen regelmäßig eine soziale Funktion erfüllen. Ließe man Tarifverhandlungen unter die Wettbewerbsregeln fallen, so würde dies nämlich die in den Mitgliedstaaten allgemein befolgte Praxis umkehren. Nicht nur müssten solche Vereinbarungen nach gemeinschaftlichen und/oder nationalem Wettbewerbsrecht angemeldet werden, sie würden damit gerichtlich auch überprüfbar.[9]

Diese Rechtssprechung wird vom Gerichtshof in der Rechtssache „Hendrik van der Woude" unterstrichen. In diesem Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass tarifvertragliche Bestimmungen über die Krankenversicherung, wonach der vom Arbeitgeber zu tragende Teil der Prämien nur an die im Rahmen der Durchführung dieses Tarifvertrags gewählten Versicherer zu zahlen sind, mit dem Europäischen Recht vereinbar sind. Hier wies der Europäische Gerichtshof insbesondere auf folgendes hin: „Andernfalls würde die Freiheit der Sozialpartner ungerechtfertigt eingeschränkt, die, wenn sie über einen Aspekt der Arbeitsbedingungen einen Vertrag schließen, auch vereinbaren können müssen, dass eine gesonderte Einrichtung zur Umsetzung des Vertrags geschaffen wird, und dass diese Einrichtung sich eines anderen Versicherers bedienen darf."[10] Noch deutlicher unterstrich dies im gleichen Verfahren Generalanwalt Fennelly im Rahmen seiner Schlussanträge, in denen er ausdrücklich eine Ausschreibung der Versicherungsleistungen ablehnt: „Eine solche Verengung der Tragweite des

[7] EuGH, RS C-67/96 („Albany"), RS C-115/97 bis C-117/S7 („Brentjens"), RS C-219/97 („Maatschappij").

[8] Vergleiche EuGH, RS C-67/96, Randziffer 54 ff, 59 ff.

[9] Verbundene Schlussanträge Generalanwalt Jacobs RS 67/96 und andere, Randziffer 185.

[10] EuGH RS C-222/98, Randziffer 26.

Ausschlusses kollektiver Vereinbarungen von Artikel 85 EG-Vertrag würde zwangsläufig die Freiheit der Sozialpartner einschränken, durch solche Vereinbarungen einen Konsens über Arbeitsbedingungen herbeizuführen. Außerdem würde sie die Kollektivvereinbarungen immanente Solidarität untergraben. ..." [11] und führt dann fort: „... so würde dies die Autonomie der an den Tarifverfahren Beteiligten aushöhlen. Ich stimme daher nicht darin zu, dass nach dem Gemeinschaftsrecht solche Verträge ausgeschrieben werden müssten."

Bei der Entgeltumwandlung sind keine öffentlichen Mittel betroffen

Der Durchführung eines Vergabeverfahrens liegt der Gedanke zugrunde, die wirtschaftliche Beschaffung zu Gunsten der öffentlichen Hand sicher zu stellen („best value for public money"). Es geht also um den Schutz öffentlicher Mittel. Bei der Entgeltumwandlung handelt es sich jedoch ausschließlich um die Weiterreichung von Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers, mithin um private Mittel. Die Entgeltumwandlung mit ihren Rechtsfolgen und wirtschaftlichen Effekten ist der Arbeitnehmersphäre zuzuordnen: Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Arbeitsentgelts und der Arbeitgeber gewährt eine Versorgungszusage in gleicher Höhe. Auf Grundlage der mit seinem Arbeitnehmer geschlossen Entgeltumwandlungsvereinbarung schließt der öffentliche Arbeitgeber einen Vertrag mit einem Versorgungsträger und zahlt in diesen die umgewandelten Arbeitnehmerbeträge ein. Es wird somit ausschließlich wirtschaftliches Eigentum des Arbeitnehmers berührt. Allein der Arbeitnehmer trifft die Entscheidung, ob und wie lange er von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch macht.

Gefährdung der Position der Arbeitnehmer

Die Förderung der individuellen Altersversorgung angesichts begrenzter bzw. zurückgehender Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung durch steuerbegünstigte Vorsorgelösungen ist eine Kompensation dafür, dass Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Einkommens verzichten, um eigenverantwortlich Altervorsorge zu betreiben. Wegen der Bedeutung der Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge der Arbeitnehmer wie auch wegen des arbeitsvertraglichen Charakters der Entgeltumwandlungsbeträge steht die Ausgestaltung und Durchführung der Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst unter Tarifvorbehalt.

Der Tarifvorbehalt führt dazu, dass auch die Gewerkschaften in den Belangen der betrieblichen Altersversorgung – die nach Auffassung des EuGH Bestandteil des Lohnes ist – ein entsprechendes Mitentscheidungsrecht haben. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmerbelange bereits bei der Auswahl der Versorgungsträger mit berücksichtigt werden. Die Arbeitnehmer sind damit nicht auf eine Vorauswahl der Arbeitgeber beschränkt, sondern haben ein eigenes Mitgestaltungsrecht. Dieses Mitentscheidungsrecht führt dazu, dass durch den Tarifvorbehalt die Interessenwahrung der Arbeitnehmer in besonderer Weise gewährleistet wird.

Die betriebliche Altersversorgung hängt mit dem Lohn des Arbeitnehmers im Sinne des direkten Entgelts zusammen und soll die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer verbessern. Die finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer für die Zeit nach der Beendigung des aktiv beschäftigten Daseins ist ein elementarer Bestandteil der Arbeitsbedingungen, wie es der Gerichtshof für Betriebsrentenfonds[12] ausdrücklich anerkennt.

Die von der Kommission geforderte Ausschreibung der im Rahmen der Entgeltumwandlung durch kommunale Arbeitgeber angebotene Versorgungsleistungen würde letztlich die Rechte der Arbeitnehmer schmälern. Eine Bindung des öffentlichen Arbeitgebers auch in seiner Funktion als Tarifvertragspartei an das Ergebnis einer Ausschreibung würde gerade auch den Verhandlungsspielraum der Gewerkschaften und damit der Arbeitnehmer in einer erheblichen, die Tarifautonomie leugnenden Weise einengen. Denn im Rahmen der Entgeltumwandlung kommt gerade die Interessenwahrung der Arbeitnehmer zum Tragen, da der Tarifvorbehalt dazu führt, dass auch die Gewerkschaften ein entsprechendes Mitentscheidungsrecht haben. Den Tarifvertragsparteien wäre die Möglichkeit genommen, sich auf verschiedene Versorgungsträger zu einigen, die den jeweiligen Anforderungen der Tarifvertragsparteien genügen und aus denen die Arbeitnehmer auswählen können.

[11] Schlussanträge Generalanwalt Fennelly RS 222/98, Randziffer 32.

[12] EuGH, verbundene RS C-67/96 und andere – „Albany"

Gerade der Tarifvorbehalt führt dazu, dass auch die Gewerkschaften im Arbeitsleben ein entsprechendes Mitentscheidungsrecht haben. Jede Ausschreibungspflicht würde dieses Mitwirkungsrecht der Gewerkschaften in erheblicher Weise reduzieren. Dies würde dem Interesse der Arbeitnehmer zuwiderlaufen. Der Tarifvorbehalt dient gerade dazu, die wirtschaftliche Position der Arbeitnehmer zu sichern. Ein Eingreifen durch eine Ausschreibungspflicht würde gerade die Rechte der Arbeitnehmer einschränken.

Situation in anderen Mitgliedstaaten

Auf Tarifvertrag beruhende betriebliche Altersversorgungssysteme gibt es in vielen Mitgliedstaaten der europäischen Union.

So ist in den **Niederlanden** das System der Pflichtmitgliedschaft in einem Betriebsrentenfonds stark verbreitet. 90 – 95 % der Beschäftigten verfügen in den Niederlanden über betriebliche Zusatzrentenansprüche. Auf Ersuchen der Sozialpartner kann durch das zuständige Ministerium bzw. den zuständigen Minister die Mitgliedschaft in einem Betriebsrentenfonds allen Arbeitnehmern einer Branche auferlegt werden. In dieser Branche gilt dann eine verpflichtende Altersversorgung, wobei der Arbeitgeber dann keinerlei Entscheidungsfreiheit mehr hat, nicht an dem Betriebsrentenfonds teilzunehmen. Im Jahre 2003 gab es 86 Betriebsrentenfonds, von denen 76 verpflichtend ausgestaltet waren. Die Strukturen dieser Fonds werden auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen festgelegt.

In **Schweden** erhalten rund 90 % der Arbeitnehmer eine tarifvertraglich geregelte Betriebsrente. Für Angestellte mit einem Einkommen bis zur Leistungsgrenze der allgemeinen Grundrente (rund 330.000 schwedische Kronen im Jahr 2006) stellt die tarifvertragliche Betriebsrente eine Ergänzung zur allgemeinen Grundrente dar und ergibt ein Einkommen i. H. v. etwa 10 % bis 15 % des Entgehalts für Arbeitnehmer mit 30 bis 40 Dienst- bzw. Arbeitsjahren. Bei höheren Einkommen kann dieser Anteil 65 % bis 70 % des Entgehalts betragen. Dabei enthalten die tarifvertraglichen Systeme zum Teil auch Leistungen wie Hinterbliebenenrente und Entschädigungszahlungen im Krankheitsfall.

Auch in **Dänemark** beruht das Versorgungssystem der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes auf tarifvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Seit 1990 enthalten alle diesbezüglichen Tarifverträge auch Regelungen über die Altersversorgung.

In **Österreich** hat die betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zum gesetzlichen Pensionssystem in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. So wurde durch den Gesetzgeber im Jahre 2005 zur Stärkung der 2. Säule der Altersvorsorge ein neues Produkt – die betriebliche Kollektivversicherung – eingeführt. Dabei kann für dieses neue Modell als vertragliche Grundlage auch ein Kollektivvertrag gelten.

All diese Vereinbarungen setzen die grund- und gemeinschaftsrechtlich garantierte Freiheit von Kollektivvereinbarungen und das Recht auf Tarifverhandlungen um. Sie sind praktisch gelebte Ausprägungen des Europäischen Sozialmodells auf mitgliedstaatlicher Ebene. An ihnen wird die Bereitschaft der Tarifpartner, gerade in Zeiten des Umbruchs sozialpolitische Verantwortung zu übernehmen und konstruktiv an einem funktionsfähigen sozialen Staat mitzuwirken, sichtbar.

Fazit

Die Tarifautonomie basiert auf den Grundverständnis, dass die Tarifparteien selbst – und sonst niemand – am besten die Bedingungen festlegen können, die auf ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis Anwendung finden. Zu diesem Prinzip stünde es im Widerspruch, wenn den Tarifvertragsparteien durch formelle Vergabeverfahren Vorgaben für ihre autonome Entscheidungsfindung gemacht würden. Sozialpartner, die Tarifverhandlungen führen und tarifvertragliche Entgeltumwandlungen regeln, regeln arbeitsvertragliche Beziehungen und sind keine öffentlichen Auftraggeber.

Die Auffassung der Kommission würde die Freiheit der Sozialpartner, über Aspekte der Arbeitsbedingungen – zu denen auch die Umwandlung des Entgeltanspruchs des Arbeitnehmers gehört – zu verhandeln, ungerechtfertigt einschränken. Es muss weiterhin zulässig sein, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer kollektiv über bestimmte Aspekte der Arbeitsbedingungen, wie die Gewährung von Betriebsrenten, einigen. Es wäre bedauerlich, wenn hier zu Lasten der deutschen

Tarifvertragspartner ein ordnungspolitisches Exempel statuiert wird. Von über 400 Tarifverträgen, die in Deutschland die betriebliche Altersversorgung – häufig qua Entgeltumwandlung - gestalten, würde dann einer - und nur einer, nämlich im Bereich des öffentlichen Dienstes - an EU-Regelungen gemessen. Hier droht gegebenenfalls eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ im Tarifrecht. Das EG-Vergaberecht darf nicht als ordnungspolitische Waffe missbraucht werden.

Gerade für den Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen erkennt das Gemeinschaftsrecht in Artikel 136 und 137 EG eine Vielfalt der mitgliedstaatlichen Rechtsordnungen ausdrücklich an. Dieser Vielfalt der Traditionen in den einzelnen Mitgliedstaaten muss auch eine Lösung des Spannungsverhältnisses zwischen dem Vergaberecht und der Tarifautonomie gerecht werden. Nicht der Maßstab einer rein akademischen Ordnungspolitik darf hier angelegt werden. Vielmehr müssen die gewachsenen sozialen Strukturen in den Mitgliedstaaten die ihnen gebührende Beachtung finden. Zu Recht hat der EuGH in der Rechtssache „Albany“ tarifvertragliche Entscheidungen über die Mitgliedschaft in einem bestimmten Rentensystem vom Wettbewerbsrecht freigestellt, da sonst nach Ansicht des EuGH „die Erreichung der mit derartigen Verträgen angestrebten sozialpolitischen Ziele (...) ernsthaft gefährdet“[13] wäre. Diesem Ansatz kann nur zugestimmt werden.

Klaus Stürmer
Originalsprache: Deutsch

[13] EuGH, RS C-67/96, Randziffer 59.